

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP
KINERJA AUDITOR INTERNAL**

(Studi pada BUMN di Kota Padang)

ARTIKEL



Oleh:

YOGIE ERNALDO

2010/56331

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2016

HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TINDAKAN SUPERVISI
TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL

(Studi Empiris pada BUMN di Kota Padang)

Oleh :

YOGIE ERNALDO

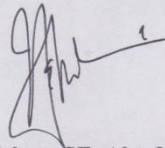
56331/2010

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi untuk persyaratan wisuda periode September 2016 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing

Padang, Agustus 2016

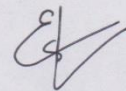
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Herlina Helmy, SE, Akt, M.Si
NIP. 19800327 200501 2 002

Pembimbing II



Erly Mulyani, SE, M.Si, Ak
NIP. 19781204 200801 2 001

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal

(Studi Empiris pada BUMN di Kota Padang)

Yogie Ernaldo

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Email: yogie.ernaldo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan tindakan supervisi terhadap kinerja auditor internal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Badan Usaha Milik Negara yang terdaftar di Kota Padang. Metodi pengambilan sampel menggunakan *total sampling* berjumlah 90 responden. Analisis yang dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor internal dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,432 > 1,446$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien β 0,456 (H_1 diterima). (2) Tindakan supervisi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor internal dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,486 > 1,446$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,005$ dan nilai koefisien β 0,076 (H_2 diterima).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Tindakan Supervisi, Kinerja Auditor Internal

This study examine the effect of leadership style and actions of supervision on the internal auditor performance. The population in this study is State-Owned Enterprises registered on the padang city. The sample in this study determined by total sampling with 90 respondents. The metode of analisis is using multiple regression. These results show that: (1) Leadership style was signifkan and positive impact on the internal auditor performance with the value $t_{count} > t_{table}$ is $6.432 > 1.446$ with 0.000 significance value < 0.05 and 0.456 coefficient β (H_1 accepted). (2) measures of supervision was signifkan and positive impact on the internal auditor performance with the value $t_{count} > t_{table}$ is $3.486 > 1.446$ with 0.001 significance value < 0.005 and 0.076 coefficient β (H_2 accepted).

Keywords: Leadership Style, Measures of Supervision, Internal Auditor Performance

LATAR BELAKANG

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan perusahaan milik negara yang harus memiliki satuan pengawasan internal. Di dalamnya dibutuhkan seseorang yang dapat meyakinkan pihak luar untuk dapat menyalurkan dana-dana mereka ke usaha-usaha yang beroperasi secara efisien dan memiliki posisi keuangan yang sehat. Auditor adalah seseorang yang ditugaskan untuk melaporkan kondisi perusahaan dan membantu manajer. Berdasarkan Kepmen BUMN No 14 Tahun 2002 yang menyatakan bahwa BUMN yang asetnya lebih dari 1 triliun rupiah harus memiliki auditor internal yang bertugas untuk mengamankan investasi dan aset BUMN. Satuan pengawasan internal bertugas untuk membantu direktur utama dalam melaksanakan audit keuangan dan operasional serta menilai pengendalian, pengelolaan, pelaksanaan dan memberikan saran-saran perbaikan kepada direktur utama. Selain itu auditor internal sangat membantu manajemen dalam mengevaluasi sistem kontrol dan menunjukkan kelemahan-kelemahan dalam kontrol intern pada perusahaan.

Kinerja audit yang baik tercermin dari kinerja auditor internal perusahaan maupun BUMN. Di mana kinerja auditor internal menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk menghasilkan kinerja auditor internal yang baik maka diperlukan beberapa fungsi dari auditor internal, menurut Mulyadi (2007:203) fungsi audit internal adalah menilai efektifitas pengendalian intern, penentuan

pelaksanaan kebijakan manajemen, menentukan keandalan informasi dan memberikan rekomendasi perbaikan kegiatan-kegiatan perusahaan. Dalam menjalankan fungsi audit internal, perusahaan perlu didukung oleh kinerja para auditornya.

Dalam proses pelaksanaan audit internal, memerlukan pedoman dalam tugasnya. Semakin banyak jumlah staf audit internal maka semakin sempurna pembagian tugas pemeriksaan. Peran audit internal menjadi sangat penting bagi tata kelola perusahaan yang efektif dan bagi keberhasilan organisasi besar (Hamilton dalam Atang, 2010). Kinerja auditor internal menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menilai baik tidaknya pekerjaan yang dilakukan (Fanani et al, 2008). Auditor internal harus memiliki kinerja yang baik agar dapat meyakinkan berbagai pihak internal yang berkaitan (Ramadhanty, 2013).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal, Menurut Dale Timple dalam Sarita (2012) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat keperibadian, sifat fisiki, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial. Dari beberapa faktor yang dijelaskan maka di ambil salah satu faktor yang paling mempengaruhi kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan.

Pemakaian gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan termasuk kinerja auditor internal. Menurut Govindarajan (2008) biasanya sikap bawahan mencerminkan apa yang mereka anggap sebagai sikap atasan mereka, dan sikap para atasan itu pada akhirnya berpijak pada apa yang menjadi sikap CEO.

Peran auditor internal sangat penting dalam menjalankan fungsi pengawasan. Oleh karena itu seorang auditor harus mampu menerapkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya (Marganingsih dkk, 2009). Seorang auditor internal jika menggunakan tenaga asisten dalam mengaudit harus melakukan supervisi. Dalam bidang pemeriksaan akuntansi, supervisi diatur dalam Standar Pekerjaan Lapangan, PSA No.5 tahun 2011 (SA Seksi 310:2011). yang mengharuskan bahwa “pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya”.

Dari penjelasan di atas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor internal selain gaya kepemimpinan adalah tindakan supervisi. Tindakan supervisi mencakup pengarahan terhadap usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai.

Agar setiap auditor internal di BUMN dapat melaksanakan tugas utamanya dengan baik diperlukan tindakan supervisi. Tindakan supervisi adalah tindakan mengawasi dan mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Dengan adanya tindakan supervisi dapat memberikan *feedback* atau masukan-masukan bagi karyawan untuk melakukan perbaikan-perbaikan. Seiring dengan berjalannya

waktu, supervisi dikatakan sebagai proses yang dinamis.

Fenomena yang terjadi saat ini di Kota Padang yaitu masih terjadi korupsi di tubuh BUMN, yakni PT Pertamina Cabang Padang, di mana Kepala Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat sudah menyelesaikan beberapa kasus korupsi diantaranya perkara korupsi PT Pertamina Cabang Padang, yang merugikan BUMN tersebut sebesar Rp 1 Milyar lebih (www.kliksumbar.com). Hal ini menunjukkan tidak terlepas dari kurang berfungsinya auditor internal, sehingga peluang korupsi masih saja ada. Selain korupsi, praktek salah urus menjadikan BUMN korban berbagai kepentingan telah mewarnai pengelolaan BUMN. Sepanjang tahun 2011, kementerian BUMN melaporkan 17 BUMN mengalami rugi bersih dengan total mencapai Rp 700,59 M, bahkan sepanjang tahun 2011 ini, tercatat sebanyak 18 BUMN dalam kondisi sakit (www.singgalang.com)

Fenomena lain yang dikeluarkan oleh (www.iaiakap@akuntanpublik.org) yang berjudul "Modus-modus Penjarahan BUMN", dituliskan bahwa pada saat rapat kerja dengan DPR pada tanggal 19 Mei 2009, Menteri BUMN melaporkan adanya dugaan korupsi pada 16 BUMN. Sejak tahun 2001, tidak ada lagi BUMN yang berpredikat sehat. Banyaknya korupsi ini merupakan indikasi bahwa tata kelola perusahaan kecenderungannya tidak berjalan optimal, *Standar Operational Procedure* (SOP) sering dilanggar, Satuan Pengawasan Intern (SPI) kurang diberdayakan, dan fungsi-fungsi SPI dikesilkan oleh dewan direksi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu, apakah gaya kepemimpinan dan tindakan

supervisi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Auditor Internal

Menurut *The Institute of Internal Auditor* dalam *Statement Of Responsibility Of Internal Auditor* yang dikeluarkan tahun 2004 menyatakan :

"auditor internal adalah suatu kegiatan penilaian yang independen dalam organisasi untuk menilai operasi sebagai jasanya diberikan kepada manajemen. Jadi *internal auditing* merupakan pengendalian manajerial yang melaksanakan fungsinya, mengatur dan mengevaluasi keefektifan pengendalian lain"

Menurut Bambang Hartadi (2007) Pemeriksaan intern adalah suatu fungsi penilaian yang bebas dalam suatu organisasi guna menelaah atau mempelajari dan menilai kegiatan-kegiatan perusahaan guna memberi saran-saran kepada manajemen.

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa auditor intern bertugas membantu semua anggota manajemen dalam melakukan pemeriksaan dan penilaian independen atas kegiatan operasional perusahaan, kecermatan dan data yang dihadapi manajemen. Karena itu auditor intern harus memperhatikan semua tahap dari kegiatan perusahaan dimana ia memberikan jasanya.

Kinerja auditor internal merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kalbergs dan Forgartu (2006) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang

dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2006). Sedangkan menurut Govindarajan (2008) biasanya sikap bawahan mencerminkan apa yang mereka anggap sebagai sikap atasan mereka, dan sikap para atasan itu pada akhirnya berpijak pada apa yang menjadi sikap CEO.

Berdasarkan dua pendapat diatas, gaya kepemimpinan adalah cara mempengaruhi bawahannya dan juga sebagai cerminan dari atasan terhadap bawahannya.

Tindakan Supervisi

Menurut Ngalim Purwanto dalam buku Jasmani (2013:26), menyatakan bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu pegawai lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Menurut Tobing dan Napitupulu (2011:2) menyatakan supervisi merupakan gabungan seni dan keterampilan dalam memanfaatkan upaya-upaya orang lain untuk menyelesaikan tugas (pekerjaan) yang menjadi tanggung jawab menuju sasaran (yang akhirnya akan dicapai) dan juga sebagai rujukan untuk menilai kinerja mereka.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah istilah baru yang menunjuk pada suatu pekerjaan

pengawasan tetapi sifatnya lebih “human, manusiawi” . Di dalam kegiatan supervisi, pelaksanaan bukan mencari-cari kesalahan atau kekurangan, tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar pekerjaan yang disupervisi diketahui kekurangannya (tetapi bukan semata-mata kesalahannya).

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Auditor Internal

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2006). Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi semua pekerjaan karyawan termasuk pekerjaan auditor internal. Semakin bagus gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin sebuah perusahaan, maka akan semakin bagus pula kinerja audit internal sebuah perusahaan.

Berdasarkan konsep tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Hubungan Tindakan Supervisi dengan Kinerja Auditor Internal

Menurut Ngalim Purwanto dalam buku Jasmani (2013:26), menyatakan bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu pegawai lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Tindakan supervisi sangat diperlukan untuk membantu para auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di

mana tindakan supervisi mencakup pengarahan terhadap pekerjaan auditor dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai.

Tindakan supervisi merupakan proses berlanjut bagi seorang personel yang dimulai dari tahap perencanaan audit dan berakhir pada tahap penyelesaian.

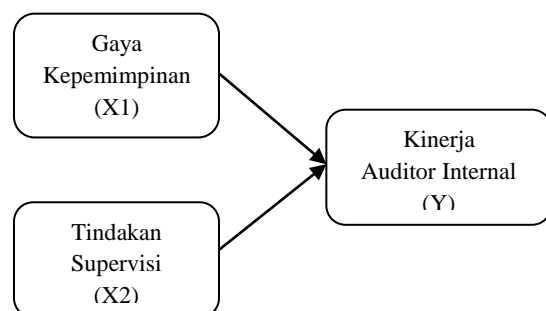
Semakin baik tindakan supervisi dalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja auditor internalnya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Kerangka Konseptual

Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal, maka dapat digambarkan kerangka konseptual ini :



METODE PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan yang telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Pengumpulan data primer diperoleh

dengan memberikan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden yaitu auditor internal perusahaan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di kota Padang. Adapun jumlah BUMN di kota Padang berjumlah 30. Dalam penarikan sampel penulis menggunakan teknik *total sampling*, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi kurang dari 100. Unit analisis dalam penelitian ini perusahaan dan respondennya yaitu auditor internal, responden terdiri dari 3 orang auditor internal dari masing-masing BUMN di kota Padang Total responden adalah 90 orang. Data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diambil secara langsung dari sumbernya. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban dan masing-masing diberi skor yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Pada penelitian ini juga dilakukan uji validitas dan reabilitas agar pengukuran data yang dilakukan diyakini dapat memberikan hasil dengan tingkat kepercayaan yang tinggi dapat memberikan hasil dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Kesimpulan dari uji validitas dan reabilitas atas tiga instrumen yang terlibat adalah valid dan reliable. Perhitungan validitas menggunakan *correlation pearson*. Apabila total skor menunjukkan hasil > 0,2785 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Ukuran reliabilitas ditunjukkan oleh *cronbach alpha*, batasan nilai

minimum *Alpha* dalam penelitian ini adalah 0,06. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 17.

Model Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Adapun model persamaan statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja auditor internal

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Tindakan supervisi

e = Variabel yang tidak diteliti

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat kelayakan model serta untuk melihat apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik dalam model regresi berganda. Terdapat tiga asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh model regresi agar parameter estimasi tidak bias, yaitu:

1. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas merupakan uji asumsi paling dasar dalam analisis *multivariat* mengenai bentuk pendistribusian data untuk variabel tunggal dan penyesuaiannya terhadap distribusi normal. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model

regresi dianggap baik jika keduanya memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian ini menggunakan metode *kolmogorov smirnov* dengan kriteria pengujian $\alpha = 0,05$. Jika $\alpha \text{ sig} \geq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi normal, jika sebaliknya maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan kepengamatan lainnya. Jika varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya tetap maka disebut homokedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas/terjadinya homokedastisitas. Jika profitabilitas diatas 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika suatu variabel independen mempunyai nilai $VIF > 10$ berarti telah terjadi multikolinearitas. Untuk mendapatkan nilai VIF untuk masing-masing variabel independen

Uji Model

1. Uji F (F- test)

Uji *F*-statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Setelah *F* garis regresi ditemukan hasilnya, kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*). Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka, variabel bebas secara bersama-sama tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

2. *Adjusted R Square* (koefisien determinasi)

Untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari *adjusted R square*-nya, pemilihan nilai *adjusted R square* karena penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan jumlah variabel lebih dari satu. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. *Adjusted R²* berarti R^2 sudah disesuaikan dengan derajat bebas dari masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup di dalam perhitungan *Adjusted R²*. Untuk membandingkan dua R^2 , maka harus memperhitungkan banyaknya variabel *X* yang ada dalam model

3. Uji Hipotesis (t-test)

Uji *t*-statistik bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak

bebas dengan variabel lain dianggap konstan, dengan asumsi bahwa jika signifikan nilai t hitung yang dapat dilihat dari analisa regresi menunjukkan kecil dari $\alpha = 5\%$, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Definisi Operasional

Kinerja auditor internal

merupakan hasil kerja pelaksanaan tugas pengawasan oleh auditor yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Auditor melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan sehingga auditor dapat menghasilkan laporan yang andal dan tepat waktu.

Gaya kepemimpinan

merupakan cara pemimpin mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar bertindak sesuai dengan apa yang di inginkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tindakan supervisi

merupakan suatu aktivitas pengawasan dan pengarahan yang direncanakan untuk membantu asisten dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sampel pada penelitian ini adalah 30 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di kota Padang. Setiap BUMN terdiri dari 3 orang responden. Dari 30 BUMN yang disebar, terdapat 14 BUMN yang menolak untuk mengisi kuesioner. Sisanya sebanyak 48 buah dari 16 BUMN terdapat 12 kuesioner yang tidak layak untuk

diolah. Dengan demikian kuesioner yang dapat diolah adalah sebanyak 36 buah.

Statistik Deskriptif

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik dengan lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang akan diteliti.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK (X1)	36	25	35	30.89	2.702
TS (X2)	36	81	108	92.08	8.804
KA (Y)	36	13	20	17.53	1.934
Valid N (listwise)	36				

Dari **Tabel 1** di atas dapat dilihat statistic deskriptif dari masing-masing variabel. Untuk variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) diketahui besarnya nilai mean adalah 30,89, dengan standar deviasi 2,702, nilai maksimum sebesar 35, dan nilai minimum adalah 25. Untuk variabel X_2 (Tindakan Supervisi) diketahui besarnya nilai mean adalah 90,08 dengan standar deviasi 8,804, nilai maksimum 108, nilai minimum adalah 81. Untuk variabel Y (Kinerja Auditor Internal) diketahui besarnya nilai mean adalah 17,53 dengan standar deviasi 1,934, nilai maksimum 20 nilai minimum adalah 13.

Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Uji Validitas

Uji sampel dilakukan pada 16 BUMN yang ada di Kota Padang dengan jumlah responden sebanyak 36

responden. Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner, digunakan *Correct item-Total Correlation*. Jika r hitung $>$ r tabel, maka data dikatakan valid, r tabel untuk $n = 36$ adalah 0,2785. Berdasarkan hasil pengolahan data didapat nilai *Correct item-Total Correlation* untuk masing-masing variabel X_1 , X_2 dan Y adalah valid.

Tabel 2. Nilai Corrected Item-Total Colleration Terkecil

Instrumen Variabel	Nilai Corrected Item-Total Colleration Terkecil
Kinerja Auditor (Y)	0,690
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,341
Tindakan Supervisi (X_2)	0,470

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil penelitian tetap konsisten. Berikut ini merupakan tabel nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing instrumen:

Tabel 3. Uji Reliabilitas Nilai Cronbach's Alpha

Instrumen Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Kinerja auditor (Y)	0,796
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,712
Tindakan Supervisi (X_2)	0,927

Dari hasil nilai *Chonbach's Alpha* yang terdapat pada Tabel 3 di atas yaitu untuk instrumen Gaya Kepemimpinan adalah 0712, Tindakan Supervisi 0,927 dan Kinerja Auditor Internal adalah 0,796 menunjukkan nilai berada di atas 0,6. Dengan demikian semua instrument dapat dikatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji dalam sebuah model regresi, variabel eksogen dan endogen terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogrov-sminov test*, yang mana jika nilai *asyp. Sig (2-tailed) = 0,05* maka distribusi data dapat dikatakan normal. Hasil pengolahan SPSS 17 manunjukkan level signifikan lebih besar dari α ($\alpha = 0,05$) yaitu $0,929 > 0,05$ untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Tindakan Supervisi dan Kinerja Auditor Internal.

Dengan demikian dapat dinyatakan data dari seluruh variabel penelitian terdistribusi normal sehingga layak di pakai untuk analisis berganda.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.83198632
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.059
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.543
Asymp. Sig. (2-tailed)		.929

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual atas pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya

heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser*.

Tabel 5. Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.790	1.074		2.598	.014
	X1	-.038	.043	-.191	-.880	.385
	X2	-.011	.013	-.174	-.802	.428

a. Dependent Variable: RES2

Dalam uji ini hasil sig > 0,05 maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam uji ini untuk variabel X₁ didapat nilai sig 0,385, untuk variabel X₂ didapat nilai sig 0,428, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 *tolerance* > 0,1.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
		1	(Constant)
	GK	.569	1.756
	TS	.569	1.756

a. Dependent Variable: KA

Dari tabel 6 diperoleh X1 dengan nilai VIF adalah 1,756 < 10 dan tolerance dengan nilai 0,569 > 0,1, X2 dengan nilai VIF adalah 1,756 < 10 dan tolerance dengan nilai 0,569 > 0,1, maka tidak

ditemukan terjadinya hubungan korelasi antar tiap-tiap variabel bebas.

Uji Model

1. Uji F (F-test)

Berdasarkan tabel 7, Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Berdasarkan tabel 7, nilai Sig 0,000^a menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Ini berarti model *fix* digunakan untuk uji t statistik yang menguji variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji F

Model		ANOVA ^b				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	106.745	2	53.373	72.700	.000 ^a
	Residual	24.227	33	.734		
	Total	130.972	35			

a. Predictors: (Constant), TS, GK

b. Dependent Variable: KA

2. *Adjusted R Square* (koefisien determinasi)

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai *R square* menunjukkan 0,804. Hal ini mengindikasikan bahwa sumbangan dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Tindakan Supervisi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Auditor Internal sebesar 80,4% sedangkan sisanya 19,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 8. Adjusted R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.804	.85683

a. Predictors: (Constant), TS, GK

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan (a) t_{hitung} dengan t_{tabel} atau (b) nilai sig dengan α yang diajukan yaitu 95% atau $\alpha = 0,05$.

Tabel 9. Koefisien regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.563	1.756		-2.029	.051
	GK	.456	.071	.637	6.423	.000
	TS	.076	.022	.346	3.486	.001

a. Dependent Variable: KA

Hipotesis pertama adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,446. Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah 6,423. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,432 > 1,446$ dengan nilai β 0,456. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor internal, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua adalah tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,446. Nilai t_{hitung} untuk variabel tindakan supervisi (X_2) adalah 3,486. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,486 > 1,446$ dengan nilai β 0,076. Hal ini menunjukkan

bahwa tindakan supervisi berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor internal, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Internal

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,46 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan satu satuan maka kinerja auditor internal akan meningkat sebesar 0,46 satuan. Ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Penemuan dalam penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal seperti yang dilakukan oleh Adelia (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal, mereka akan lebih maksimal bekerja dengan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang lebih baik dari pada pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang buruk.

Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Citra (2012), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Dapat diartikan bahwa bagus atau tidaknya gaya kepemimpinan di dalam perusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja auditor internal.

Berdasarkan data distribusi frekuensi gaya kepemimpinan dapat dilihat tingkat capaian responden sebesar 88,25% yang berada pada kategori sangat baik, ini menandakan secara keseluruhan responden menjawab setuju bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang auditor dapat digunakan sebagai kunci keberhasilan dalam menjalankan tanggungjawab sebagai auditor internal perusahaan. Semakin baik tingkat gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang auditor maka tingkat kinerja auditor internal juga akan semakin meningkat.

Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kinerja Auditor Internal

Variabel tindakan supervisi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,076 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan tindakan supervisi satu satuan maka perilaku etis akan meningkat sebesar 0,076 satuan. Ini berarti tindakan supervisi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal perusahaan.

Penemuan dalam penelitian terdahulu mengenai pengaruh tindakan supervisi terhadap kinerja auditor seperti yang dilakukan oleh Erna (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tindakan supervisi berpengaruh terhadap kinerja auditor karena individu lebih termotivasi terhadap tindakan supervisi yang baik dalam melakukan pekerjaan di bandingkan dengan tindakan supervisi yang kurang baik.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Poppy (2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Mereka cenderung meningkatkan kinerjanya jika perusahaan memiliki tindakan supervisi yang baik.

Berdasarkan data distribusi frekuensi relativisme dapat dilihat tingkat capaian responden sebesar 83,71% yang berada pada kategori sangat baik, ini menandakan secara keseluruhan responden menjawab

setuju bahwa tindakan supervisi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Artinya, tindakan supervisi yang dimiliki oleh perusahaan dapat digunakan sebagai kunci keberhasilan dalam menjalankan tanggungjawab sebagai seorang auditor internal.

PENUTUP **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan dan tindakan supervisi terhadap kinerja auditor internal pada Badan Usaha Milik Negara yang ada di kota Padang. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal pada Badan Usaha Milik Negara yang ada di kota Padang, dan 2) Tindakan supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal pada Badan Usaha Milik Negara yang ada di kota Padang.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka peneliti menyarankan bahwa: 1) Objek penelitian ini agar dapat di perluas lagi, seperti melakukan penelitian pada perusahaan manufaktur dan perbankan, dan 2) Penelitian ini masih terbatas pada gaya kepemimpinan dan tindakan supervisi. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi seperti skeptisme profesi, profesionalisme, komunikasi dalam tim, independensi auditor, dan lain-lain. Selain itu penelitian selanjutnya juga lebih baik dilakukan dengan wawancara

sehingga dapat menggali semua hal yang menjadi tujuan dalam penelitian.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adelia Lukyta Arumsari. 2014. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada KAP Bali. Skripsi Akuntansi. Universitas Negeri Padang.
- Citra Purnama Sari. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Skeptisme Profesional terhadap Kinerja Auditor Internal di BUMN Kota Padang. Skripsi Akuntansi. Universitas Negeri Padang.
- Erna Yurita. 2011. Pengaruh Tindakan Supervisi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor. Skripsi Akuntansi. Universitas Negeri Padang.
- Hartadi, Bambang. 2007. *Sistem Pengendalian Intern*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jasmani. 2013. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Perpustakaan Nasional.
- Luthans, Fred. 2006 *Organizational Behavior*. Ninth Edition. New York: McGraw-Hill. Inc.
- Mangkunegara, AA; Anar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rusda Karya
- Mulyadi. 2007. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Poppy. 2014. *Pengaruh Tindakan Supervisi, Motivasi dan Kerjasama terhadap Kinerja Auditor* – Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper.
- Sarita Permata Dewi. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*. Jurnal Nominal Vol. 1 No..1, 2012.
- Sugiyono. 2006. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi Lima. Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat.
- _____.(2005).*Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tobing. dan Napitupulu. 2011. *Kiat Menjadi Supervisor Andal*. Jakarta: Erlangga.
- www.iaiakap@akuntanpublik.org
- www.kliksumbar.com
- www.singgalang.com

LAMPIRAN
HASIL PENGOLAHAN DATA SPSS 17

1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK	36	25.00	35.00	30.8889	2.70214
TS	36	81.00	108.00	92.0833	8.80381
KA	36	13.00	20.00	17.5278	1.93444
Valid N (listwise)	36				

2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.83198632
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.059
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.543
Asymp. Sig. (2-tailed)		.929

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.790	1.074		2.598	.014
	GK	-.038	.043	-.191	-.880	.385
	TS	-.011	.013	-.174	-.802	.428

a. Dependent Variable: RES2

4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GK	.569	1.756
	TS	.569	1.756

a. Dependent Variable: KA

5. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.745	2	53.373	72.700	.000 ^a
	Residual	24.227	33	.734		
	Total	130.972	35			

a. Predictors: (Constant), TS, GK

b. Dependent Variable: KA

6. Uji Adjusted R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.804	.85683

a. Predictors: (Constant), TS, GK

7. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.563	1.756		-2.029	.051
	GK	.456	.071	.637	6.423	.000
	TS	.076	.022	.346	3.486	.001